

ACinfo



ABVV Algemene Centrale

Samen sterk

Driemaandelijks uitgave van De Algemene Centrale-ABVV | 25^e jaar | April mei juni 2010 | Afgiftekantoor Charleroi X B309659

HET PRIVÉLEVEN NOG BESCHERMD?

Hoogst bedenkelijke praktijken



V. U.: A. Clauwaert, Hoogstraat 26-28 1000 Brussel

PAGINA'S 2 EN 16

**Het eco-solidaire
relanceplan**

PC 100

**Een volwaardige
sector**

WK VOETBAL

**Een buitenkansje voor
Zuid-Afrikaanse werknemers?**



In dit nummer

- 3** Zes syndicale aandachtspunten
- 5** Het debat over de vakbond van morgen
- 6** Het Russell-Tribunaal over Palestina
- 7** Is onze privacy in gevaar?
- 10** PC 100, een volwaardige sector
- 12** Actie voor syndicale rechten
- 13** Sector bewaking geeft vorming over CAO's
- 14** Ziek en toch naar CPBW of OR?
- 16** Een Europees eco-solidair relanceplan
- 18** WK Voetbal in Zuid-Afrika
- 20** Kort nieuws
- 22** AC-newsletter komt eraan
- 23** Win een weekend voor twee

Deze AC-Info kwam tot stand met de medewerking van:

Bruno Bachely, Hans Christiaens, Brigitte Cianci, Klavdija Cibej, Valérie Debatisse, Nathalie De Geeter, Andrea Della Vecchia, Pierre De Meester, Arnaud Dupuis, Antonina Fuca, Nathalie Honoré, Frank Jacobs, Kamiel Kelders, Régis Laublin, Gilles Maufroy, Eric Nemes, Koen Van Brabant, Katrien Van der Helst, Lieven Vanhoutte, Edna Verheyen.

HET WOORD AAN ALAIN & JACQUES

Zes keer aandacht gevraagd



Sluitingen, herstructureringen en een dramatische toename van de werkloosheid, onze vakbond heeft er de handen mee vol. Nochtans, er zijn ook andere zeer belangrijke thema's die de volgende maanden aandacht vragen. Er zijn er zo zes en we hadden het erover met Alain Clauwaert en Jacques Michiels, de voorzitter en de algemeen secretaris van onze Algemene Centrale.

3
ACinfo

Alain Clauwaert: We schreven het nog onlangs in De Nieuwe Werker: er zijn niet alleen de grote drama's zoals bij Carrefour of Opel, als je alle kleine bedrijven samentelt waar jobs verloren gaan zie je pas de echte omvang van de tewerkstellingscrisis. Wat vooral tegen de borst stuit is dat de crisis als voorwendsel wordt gebruikt om werknemers af te danken. "Laat ons ondernemen!", roepen de werkgevers in een campagne uit, maar hun eerste zorg is de winst, niet de werkgelegenheid. Kijk naar Cartomills in het Waalse Mettet, of naar Mepa in Oudenaarde, twee bedrijven waar de moederhuizen eerst alle centen uit weghaalden en die nu hun personeel op straat zetten. En ondertussen blijft de regering op de zijlijn staan.

plan. De economie moet weer op gang getrokken worden door alle pijlen te richten op duurzaamheid. Dat wil zeggen, zorgen voor minder energiegebruik, zorgen voor het spaarzaam omspringen met grondstoffen. Met grote programma's voor de betere isolatie van woningen en voor de productie van hernieuwbare energie kunnen enorm veel jobs worden gecreëerd. Maar tegelijk moet de beschikbare arbeid ook herverdeeld worden door arbeidsduurvermindering. En er moet voorrang gegeven worden aan de vorming en herscholing van werknemers, in plaats van jacht te maken op werklozen en duizenden mensen die kansloos naar werk zoeken uit te sluiten van de werkloosheidsvergoeding.

in nieuwe jobs pompen. Ook in ons land moet de overheid meer geld in de relance steken. Het moet gehaald worden uit een serieuze bestrijding van de belastingfraude. Kapitaalinkomsten en grote vermogens moeten eindelijk ook eens belast worden. En als bedrijven fiscale voordelen krijgen, moet daar de voorwaarde aan verbonden worden dat er werk gecreëerd of in stand gehouden wordt. Dat zijn de grote lijnen van het actieplan van het ABVV waarover we nu eerst de vakbondsmilitanten informeren en sensibiliseren. Zij krijgen de gelegenheid om erover in debat te gaan.

1 Een eco-solidair relanceplan

Jacques Michiels: Daarom is het actieplan van het ABVV zo belangrijk. Er moet een ingrijpend relanceplan op het spoor worden gezet. We noemen dat een eco-solidair

Daar is geld voor nodig

Alain Clauwaert: Niet alleen van onze overheid want de relance moet gestuurd worden door Europa. Met een hele kleine taks op financiële transacties kan Europa 135 miljard

Het pensioendebat

Er is ook het grote pensioendebat. Uit verschillende hoeken hoor je dat er langer moet gewerkt worden om de pensioenen in stand te houden.

Jacques Michiels: dat komt dan in ieder geval niet uit onze hoek.

2



Minister van Pensioenen Daerden lanceerde dat de werknemers drie jaren langer zullen moeten werken. En bij de werkgevers en de rechtse partijen wordt luidop gedroomd van een tweede generatiepact. Voor ons, met sectoren waar veel zware arbeid wordt verricht, kan daar zeker geen sprake van zijn. Trouwens, laten we eerst eens zorgen dat iedereen aan werk geraakt, dat zou de financiering van onze pensioenen pas echt vooruithelpen. De wettelijke pensioenen moeten fiks naar omhoog, zodat iedereen daar fatsoenlijk kan van leven. Dat is het uitgangspunt dat wij verdedigen in het hele pensioendebat. De eerste pensioenpijler moet absolute voorrang krijgen omdat hij de solidaire garantie is voor de oude dag, voor iedereen. Er is nu een Groenboek waarin alle knelpunten op een rijtje worden gezet. Op basis daarvan zullen keuzes gemaakt worden. Het ABVV zal daar nauwgelet op toezien.

4

ACinfo

3

Een nieuw statuut voor arbeiders en bedienden

Hoe staat het eigenlijk met het statuut van arbeiders en bedienden? Komt er ooit iets terecht van de gelijkschakeling van hun sociale rechten?

Alain Clauwaert: Een nieuw statuut moet er absoluut komen, alleen zal het veel tijd kosten om dat helemaal rond te krijgen want het vraagt een grondige hertekening van ons sociaal landschap. Het verschil dat nu nog gemaakt wordt tussen handenarbeid en intellectuele arbeid is volledig uit de tijd. Iedereen heeft vandaag te maken met automatisering en informatica.

Het kan niet zijn dat er toch nog zulke grote verschillen gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden. Het zijn regelrechte discriminaties, met als grote uitschieters de carenzdag, de onbetaalde ziektedag voor arbeiders, en natuurlijk ook de ontslagregeling die hen een veel te magere bescherming geeft. Bovendien verzwakt het dubbele statuut de positie van de werknemers. Het werkt versnippering en verdeeldheid in de hand en dat is nooit een goede zaak voor de werknemers.

Jacques Michiels: De discussie botst ook op grote tegenstellingen tussen werkgevers en vakbonden. Als wij zeggen dat ongelijkheden uit de wereld moeten geholpen worden, willen we dat alle werknemers daar beter van worden. Als de werkgevers dat zeggen halen ze de trukendoos boven om sociale rechten af te bouwen. Hun recente voorstel voor een opzegvergoeding van enkele weken per 5 jaar dienst en een netto ontslagpremie die dus ten koste gaat van de sociale zekerheid, is zelfs geen vertrekbasis voor een ernstig overleg.

4

Het Sociaal overleg

En toch is er weer topoverleg tussen vakbonden en werkgevers, na enkele maanden van zeer hoge spanningen. Stemt dat hoopvol?

Jacques Michiels: Het is in ieder geval belangrijk. Hoe groot de tegenstellingen ook zijn, we moeten het overleg alle kansen geven. Er moeten zeer grote beslissingen genomen worden. Er is niet alleen de discussie over de statuten van arbeiders en bedienden. Er moet ook gezorgd worden voor een nieuwe

welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen. De sociale partners moeten er voor 15 september een akkoord over bereiken. Als die noodzakelijke verbeteringen stokken in de wielen krijgen zullen we trouwens niet terugschrikken voor syndicale acties.

Na het dossier van de sociale uitkeringen zal er moeten overlegd worden over een nieuw IPA, een interprofessioneel akkoord voor 2011 en 2012. Er moet geen tekeningetje bij gemaakt worden, met de crisis zal het hard knokken worden voor de sociale zekerheid en voor de loon- en arbeidsvoorwaarden.

De congressen

Kan er nu al iets gezegd worden over de vakbondscongressen die de komende maanden worden georganiseerd?

5

Alain Clauwaert: Die congressen zijn in volle voorbereiding. Het democratisch debat over de teksten en resoluties is volop aan de gang. Van 2 tot 4 juni zal het grote statutaire congres van het ABVV plaatshebben waar 1200 militanten zullen aan deelnemen. Vooraf, in de maand mei, zijn er de drie intergewestelijke congressen van het Vlaams ABVV, het ABVV Brussel en het Waalse ABVV. Het federale congres van het ABVV heeft als thema: 'solidariteit tegen ongelijkheid'. Het is de grote uitdaging van vandaag voor onze vakbond, zeker nu de crisis zo hard toeslaat. De ongelijkheid wordt steeds groter, met een groeiend leger werkzoekenden en met een onrustwekkende toename van de armoede. En tegelijk beschikt ons sociaal zekerheidsstelsel alsmaar over minder middelen om ongelijkheid



De toekomstdebatten

6

Dat buitengewoon congres zal ook gaan over de toekomst van de vakbeweging. Moeten we grote veranderingen bij de Algemene Centrale verwachten?

Jacques Michiels: Het wordt geen statutair congres, er zullen dus nog geen grote keuzes of beslissingen komen. Wat we wel zullen doen is alle ideeën van de militanten van de Algemene Centrale over de vakbond van morgen samenbrengen en nagaan welke richting we moeten uitgaan. Welke problemen moeten ons bezighouden en hoe pakken we

die aan? Het is de vraag die nu de ronde doet in al onze gewestelijke afdelingen. Er is een breed debat bezig waar in totaal zowat 400 vakbondsmensen aan deelnemen. En ik hoor dat er verrassend veel scherpe analyses gemaakt worden, met zeer veel ideeën over de vernieuwing van onze vakbeweging. Met al die standpunten en inzichten die bij de vakbondsbasis leven moeten we verder aan de slag. Op basis daarvan moeten we werken aan de toekomst van onze vakbond. De wereld verandert snel, wij moeten daar op inspelen. Er is geen tijd meer te verliezen. ■

5

ACinfo

Werk mee aan de vakbond van morgen



400 vakbondsmilitanten wisselen dezer dagen gedachten uit over de toekomst van onze vakbond. Ze doen dat in hun gewestelijke afdeling, in kleine groepjes. Maar dat is maar een deel van het brede debat dat de Algemene Centrale wil hebben over de weg die we morgen willen opgaan. Want iedereen kan meedoen, op verschillende manieren.

Er is het boek 'Perspectieven voor de vakbond van morgen'

met 30 interessante artikels over de moeilijkheden waar de vakbond mee te maken heeft en over mogelijke oplossingen. Je kunt het te pakken krijgen bij je gewestelijke afdeling van de Algemene Centrale.

Er is De Nieuwe Werker waarin een reeks artikelen verschijnt over de toekomst. Telkens wordt op eenvoudige manier een vraagstuk te berde gebracht.

En er is de website www.accg.be.

be, met een speciale rubriek over het grote toekomstdebat. Geregeld komt er een nieuwe, korte tekst op. Maar vooral, je kunt er je mening kwijt door middel van een mail. En die mening publiceren we ook, tenminste, als je er geen scheldpartij van maakt.

Om het debat in goede banen te leiden werden drie grote thema's vastgelegd:

het imago en de identiteit van de vakbond, de aanpassing van de vakbond aan

de mondialisering en de Europese eenmaking, de grote uitdagingen zoals de milieuproblematiek, de syndicale vrijheden en het recht op waardig werk.

Wil je er meer over weten of heb je er iets over te zeggen, je kent nu de wegen om mee te doen aan het debat. Het boek, De Nieuwe Werker, de website, of je gewestelijke afdeling: voor elk wat wils. ■

HET RUSSELL-TRIBUNAAL IN BARCELONA

Israël onderdrukt het Palestijnse volk

Van 1 tot 3 maart kwam het Russell-Tribunaal bijeen in Barcelona. Het veroordeelde in scherpe bewoordingen de houding van de Israëlische staat tegenover het Palestijnse volk. Ook de Europese Unie werd bekritiseerd omdat zij laat begaan.



Leila Shahid, vertegenwoordigt Palestina bij de Europese Unie en nam mee het initiatief voor het tribunaal.

6

ACinfo

Het Russell-Tribunaal bestaat al sinds de jaren zestig van vorige eeuw. Het werd in het leven geroepen door de bekende Britse filosoof en vredesactivist Bertrand Russell. Het tribunaal is geen officiële rechtbank, dat is niet de bedoeling. Het is een initiatief van burgers. Zij willen regeringen ertoe bewegen de mensenrechten en de rechten van volkeren te respecteren. Befaamde juristen, wetenschapsmensen en politici worden bijeengebracht om wantoestanden te onderzoeken, getuigenissen te verzamelen, aanklachten en oplossingen te formuleren.

Israël schendt mensenrechten

De eigenlijke bedoeling bestaat erin de publieke opinie wereldwijd te sensibiliseren en te mobiliseren voor vrede en voor mensenrechten. En daar slaagt het Russell-Tribunaal ook in. Het eerste grote Russell-Tribunaal kloeg de verschrikkelijke en uitzichtloze Vietnamoorlog aan en droeg er in sterke mate toe bij dat de Verenigde Staten een einde stelden aan het conflict. Daarna bleef het Russell-Tribunaal schendingen van de mensenrechten aan de kaak stellen, de dictaturen in Zuid-

Amerika in de jaren 80 bijvoorbeeld, of het ondertussen verdwenen apartheidsregime in Zuid-Afrika. Nu behandelt het tribunaal dus het conflict in Palestina.

Het oordeel van het Russell-Tribunaal is bijzonder streng. Israël legt het internationaal recht naast zich neer en schendt de mensenrechten. Dat gebeurt op vele onaanvaardbare manieren. De Gazastrook wordt volledig van de buitenwereld afgesloten. Oost-Jeruzalem dat de Palestijnen toebehoort wordt geannexeerd. Er is de muur en er zijn de volledig onwettelijke nederzettingen op de Westelijke Jordaanoever. De natuurlijke rijkdommen in de Palestijnse gebieden worden weggeroofd, levensnoodzakelijk water in de eerste plaats. De Palestijnen worden in diepe armoede gedompeld.

Europese Unie is medeplichtig

Het Russell-tribunaal wijst met de vinger naar de Verenigde Naties. Het dringt erop aan dat Israël daadkrachtig onder druk wordt gezet om de internationale conventies na te leven. Die komen erop neer

dat het zelfbeschikkingsrecht van het Palestijnse volk moet hersteld worden.

Maar het Russell-Tribunaal veroordeelt ook heel krachtig de passieve houding van de Europese Unie die zich daardoor schuldig maakt aan medeplichtigheid. De Europese Unie moet druk uitoefenen om de Israëlische agressie stop te zetten en daarom moet het Europese Parlement het associatieverdrag met Israël opschorten.

De Algemene Centrale werd op het Russell-Tribunaal vertegenwoordigd door algemeen secretaris Jacques Michiels. In de Nieuwe Werker van 26 maart (nr 6) vind je een krachtig opiniestuk waarin ook de houding van de Israëlische vakbond Histadrut scherp wordt veroordeeld.

Het Russell-Tribunaal organiseert nog vier bijeenkomsten over de Palestijnse kwestie. De volgende zal in oktober plaatshebben in Londen en zal zich buigen over de verantwoordelijkheid van multinationale ondernemingen in het conflict. Informatie vind je op de website

www.russelltribunalonpalestine.com.



IS ER NOG BESCHERMING VAN HET PRIVÉLEVEN?

Hoogst bedenkelijke praktijken

Werkgevers die een privédetective inschakelen om inlichtingen in te winnen over een werknemer of een lastige vakbondsafgevaardigde, nog anderen die een verklikkersysteem invoeren of veeleer – om het politiek correct te houden – een professioneel meldsysteem: het zijn methodes die het niet nauw nemen met de wet op de privacy en die bovenal het wantrouwen in de hand werken. De werkgevers laten het evenwel niet aan hun hart komen en maken er steeds meer gebruik van. Onaanvaardbare praktijken ? Uit syndicaal oogpunt, zonder twijfel! Vanuit het oogpunt van de wet en de rechtspraak, zijn de meningen evenwel iets meer genuanceerd.



7
ACinfo

Privédetectives

In 1991 werd, naar aanleiding van de talrijke misbruiken, het beroep van detective strikt gereguleerd. Voorwaar een goede zaak, was het niet dat vóór 1991, de rechtspraak gunstig uitviel voor de werknemers en de vakbonden. Ze ging er immers van uit dat de privédetective niet onpartijdig kon zijn aangezien hij betaald werd door de werkgever. Sedert de hervorming van het statuut van privédetective lijkt de rechtspraak ter zake meer verdeeld te zijn en is men geneigd om vaker de rapporten van privédetectives als bewijsmiddel te aanvaarden.

Afdanking wegens dringende redenen

Nemen we het voorbeeld van een werkgever die zich wil ontdoen van

WAT ZEGT DE WET ?

...Het is de privédetective verboden betreffende de personen die het voorwerp zijn van zijn beroepsactiviteiten, informatie in te winnen omtrent de politieke, godsdienstige, filosofische of vakbondsovertuiging en omtrent de uiting van die overtuiging ; het is hem eveneens verboden informatie in te winnen omtrent de gezondheid of de raciale of etnische herkomst van de personen die het voorwerp zijn van zijn activiteiten.

een werknemer wegens dringende redenen. Telt het optreden van een detective als bewijsmiddel ? Volgens de rechtspraak vóór 1991 kan het verslag van een detectivebureau niet

zomaar als bewijsmiddel worden aanvaard. Een privédetective wordt immers ingehuurd en betaald door de partij die rechtstreeks belangen heeft in de zaak. Hoogstens kan het verslag van een privédetective gebruikt worden als een begin van bewijs indien dit overeenstemt met de verklaringen van andere onbezoldigde getuigen.

Nu het beroep van detective beter is geregeld, kan ook een evolutie in de rechtspraak vastgesteld worden. Zo oordeelde het Arbeidshof in Antwerpen dat de vaststellingen van een erkend privédetective, binnen de grenzen van zijn wettelijke opdracht, in aanmerking kunnen komen om het bewijs te leveren van een dringende ontslagreden.

Andere Rechtbanken en Hoven daarentegen blijven op hun standpunt en verwerpen deze bewijsmiddelen.

Controle van de arbeidsongeschiktheid door de werkgever

Door de band controleert een werkgever de arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een geneeskundig onderzoek. Maar sommige werkgevers laten hun werknemers ook schaduwen door detectives.

De wet van 1991 bepaalt uitdrukkelijk dat dit verboden is. Naar verluidt zouden de detectives de wetgeving evenwel omzeilen door te stellen dat ze checken of de werknemer niet « in het zwart » werkt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De rechtspraak heeft zich ten andere al meermaals uitgesproken over deze problematiek. Volgens de Arbeidsrechtbank in Brussel wordt een privédetective door een partij met rechtstreeks belang in de zaak, ingehuurd en betaald. Bijgevolg kan zijn verslag niet als bewijsmiddel worden ingeroepen om te stellen dat de ziekte van de werknemer geveinsd is. Tot op heden heeft de wet van 1991 nog geen echt nefaste invloed gehad op de rechtspraak maar, het is niet uitgesloten dat dat verandert.

Arbeidsongevallen

Het verschijnsel is niet nieuw: een verzekeringsmaatschappij die in het kader van een arbeidsongeval optreedt, belast een privédetective met het « controleren » van de gezondheidstoestand van een slachtoffer van een arbeidsongeval. In 2008 heeft de Algemene Centrale de kwestie voorgelegd aan het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) om te weten of dergelijke praktijken schering en inslag waren.

Volgens de FAO kunnen er zich twee



gevallen voordoen. Het verzoek gaat uit van de verzekeraar. Dergelijke praktijken hebben steeds bestaan. De vroegere verzekeringsinspecteurs hebben zich wel in regel moeten stellen met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en zijn bijgevolg erkende privédetectives geworden. Ofwel gaat het verzoek uit van de werkgever. In dit geval is het duidelijk niet de bedoeling om de gegrondheid van de ongeschiktheid te achterhalen maar wel om een dossier tegen de werknemer aan te leggen. In geen van beide gevallen kan de ongeschiktheid of de graad van ongeschiktheid in twijfel getrokken worden door een detectiverapport. Bovendien blijkt uit de rechtspraak dat het medische aspect van de arbeidsongeschiktheid nooit betwist kan worden door dergelijke rapporten.

Syndicale vrijheden

Ook al is de wet van 1991 overduidelijk op het stuk van de vakbondsvrijheden, toch hebben sommige gewestelijke afdelingen melding gemaakt van een aantal gevallen waarbij afgevaardigden door

privédetectives werden geschaduwd in het kader van hun syndicale activiteiten in de onderneming. Het betreft zonder meer praktijken die de syndicale vrijheden ernstig aantasten. We hebben geen uitspraak gevonden van Hoven of Rechtbanken over dergelijke praktijken. Het fenomeen is evenwel verontrustend en kan geenszins door de beugel.

In het algemeen kunnen we stellen dat zelfs indien de rechtspraak ons geruime tijd goed gezind was, nu blijkt dat – sedert de reglementering van het beroep van privédetective – sommige Hoven en Rechtbanken de rapporten van privédetectives beginnen te aanvaarden als bewijsmiddel. Deze evolutie moeten we met argusogen volgen aangezien dit de werkgevers ertoe zou kunnen aanzetten om deze praktijken vaker toe te passen. Mochten dergelijke totaal onaanvaardbare toestanden voorvallen, dan moeten we ze onmiddellijk aan de grote klok hangen. ■



“Professionele meldsystemen”: schijnethiek, onvervalste verklikking



Een even onrustwekkend systeem is « whistleblowing » of klokkenluidersysteem. Het betreft een professioneel meldsysteem waardoor werknemers anoniem melding kunnen maken van het gedrag van een werknemer dat, volgens hen, indruist tegen een wetgeving, regelgeving of regels opgesteld door hun onderneming. Het systeem komt overgewaaid uit de Verenigde Staten waar een wet sedert juli 2002 de Amerikaanse maatschappijen verplicht om dergelijke professionele meldsystemen in te voeren.

Deze wet viseert de ondernemingen gevestigd op het Amerikaanse grondgebied, hun buitenlandse filialen alsmede de buitenlandse bedrijven met een notering op de beurs in de VS. Een aantal Belgische bedrijven hebben zich bijgevolg moeten schikken naar deze wet.

De eigenlijke bedoeling is dus om boekhoudkundige onregelmatigheden, misdrijven met voorkennis of corruptie te rapporteren. We moeten ons echter vragen stellen over de ontsporingen die kunnen voortvloeien uit anonieme

oproepen of mails. Te meer omdat dergelijke systemen steeds meer voorkomen in Europa en dus ook in België. Zo kan het personeel bij Adecco, 7 dagen per week, de klok rond, terecht op een speciaal nummer.

In het Belgische recht

Geen enkele Belgische wet regelt dit systeem als dusdanig. Men moet zich dus beroepen op de meer algemene wet van 1992 over de bescherming van de privacy.

Wat betreft de rechtspraak, zou geen enkele Belgische rechtbank zich hebben uitgesproken over dergelijke praktijken. Wij beschikken enkel over een aanbeveling van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van 2006.

Jammer genoeg zijn de aanbevelingen van de Commissie niet bindend, ook al baseren de rechters zich meestal hierop om zich uit te spreken.

De Commissie bepaalt o.a. dat de wet over de bescherming van de privacy van toepassing is in zulke gevallen. Ze vermeldt eveneens uitvoerig de toepassingsvoorwaarden voor dit systeem door een aantal buffers in te bouwen.

Gelet op het gevaarlijke karakter van dit dossier, is het raadzaam om de evolutie ervan op de voet te volgen. Maar het is vooral cruciaal om de invoering van dergelijke systemen zoveel mogelijk te verhinderen. ■



SECTOR ONDER DE LOEP

PC 100, een volwaardige sector

Het Paritair Comité dat we deze keer onder de loep nemen is een beetje bijzonder. Inderdaad, het PC 100, aanvullend Paritair Comité voor de arbeiders, groepeerde alle bedrijven die niet thuishoren in een of andere sector. Een andere bijzonderheid van dit PC is dat het reeds lang bestaat, maar pas vorig jaar in werking werd gesteld, en dat de eerste sectorale CAO pas in januari werd gesloten. Dit is werkelijk een mijlpaal in de sociale geschiedenis, want het PC 100 is niet operationeel geweest gedurende meer dan 40 jaar.

10

ACinfo

De gevolgen van deze inactiviteit zijn zeer nefast voor de arbeid(st)ers van het PC 100, aangezien er tot voor kort geen sectorale onderhandelingen bestonden. Dit betekent dat zij enkel konden rekenen op de minimale arbeidsvoorwaarden zoals die zijn vastgelegd door de algemene wetgeving en de interprofessionele CAO's, die gelden voor alle arbeiders in België.

Een buitengewoon verhaal

Ook al bestaat het PC 100 al sinds jaren, toch is het pas vorig jaar dat het effectief in werking is getreden, onder druk van de vakbonden. De werkgeversfederaties bleven immers stokken in de wielen steken. Ze zagen geen heil in een actief werkend Paritair Comité. Bovendien beschouwen ze het PC 100 niet als een sector, maar als een verzameling van allerlei. Hun belangrijkste argument daarbij is dat het PC 100 geen bedrijven uit één sector met een gelijkaardige economische activiteit verzamelt, en er dus volgens hen ook geen 'sectorale' afspraken

kunnen worden gemaakt. Wij zijn het eens met het feit dat de activiteiten uiteenlopend zijn, maar onze vakbond vindt dat geen reden om niets te doen.

Enkele cijfers

Het is zeer moeilijk om exacte cijfers te vergaren, maar toch kan men schatten dat de sector ongeveer 30.000 arbeiders telt. Volgens de cijfers die door de RSZ gepubliceerd werden in juni 2009 werkt 76% van de arbeiders in een bedrijf met minder dan 50 werknemers. De overgrote meerderheid van die ondernemingen kent geen sociaal overleg noch bedrijfsakkoorden. Dat maakt de nood aan een goed werkend Paritair Comité dat voor minimale arbeidsovereenkomsten zorgt, nog groter. Want in kleine bedrijven kunnen de arbeiders en arbeidsters nog altijd niet rekenen op een syndicale delegatie om betere loonafspraken op bedrijfsniveau te bekomen.

PC-shopping

Aangezien de voordelen voor de werkgever bijzonder aantrekkelijk zijn – geen eindejaarspremie, geen indexeringsysteem, geen enkel ander collectief voordeel – zoeken heel wat bedrijven een onderkomen bij het aanvullende PC 100, terwijl ze eigenlijk duidelijk onder een andere sector vallen. Op die manier ontsnappen ze aan betere sectorale afspraken voor de arbeiders. De praktijk komt zo vaak voor dat het kind zelfs een naam kreeg: 'PC-shopping'. Kleine prijsjes voor de werkgevers, grote ellende voor de werknemers.

Grote voorjaarsschoonmaak

Vandaag is het hoog tijd om grote schoonmaak te houden. Bedrijven die in een welbepaalde sector thuishoren moeten uit het PC 100 gehaald worden en ondergebracht worden bij het juiste Paritair Comité. De betrokken arbeiders kunnen daar alleen maar beter van worden. Dit is ook een kwestie van eerlijke concurrentie. Bedrijven die niet onder



de voorwaarden van hun eigenlijke Paritair Comité werken doen niet alleen aan sociale dumping, maar spelen ook vals op de markt.

Eindelijk een CAO

Na jaren strijd en strubbelingen, werd er in januari eindelijk een akkoord gesloten dat de arbeids- en loonsvoorwaarden voor 2010 regelt. Voor ondernemingen die een loonindexeringssysteem volgen, worden geen loonsverhogingen of bijkomende voordelen voorzien. Voor alle andere worden de lonen van de arbeiders op 1 december 2010 met 1% verhoogd. De ondernemingen

kunnen loonsverhogingen of voordelen, bijvoorbeeld maaltijdcheques of ecocheques, die zij reeds in de loop van 2009 en 2010 toekenden, hiervoor in rekening brengen.

In het akkoord wordt, naast de bestaande interprofessionele minimumlonen, een bijkomend minimumloon vastgelegd voor arbeiders die 22 jaar oud zijn en meer dan 24 maanden bij dezelfde onderneming in dienst zijn. Bovendien wordt de periode voor de inhaalrust van overuren op een jaar gebracht in plaats van per trimester.

Een bescheiden maar niettemin bemoedigende start

Met dit loonakkoord geeft het PC 100 het startsein voor een volwaardig sociaal overleg in de komende jaren. Een bescheiden start die niettemin van groot belang kan zijn: de basis werd gelegd voor de uitbouw van sectorale onderhandelingen, des te meer nu het VBO en Unizo hebben bevestigd dat ze bereid zijn om vanaf 2011 een tweejaarlijks akkoord te sluiten, zoals in de andere sectoren.



“Het is hoog tijd dat de duizenden mensen die vandaag tegen minimumvoorwaarden werken, een aantal verbeteringen krijgen.”

Katrien Van der Helst, federaal secretaris en woordvoester voor het PC 100

Voor de rechten van onze afgevaardigden

De vakbondsafvaardiging moet haar werk kunnen doen, ook bij Proctor & Gamble.



Onze syndicale vrijheden en rechten worden steeds vaker betwist of boudweg met de voeten getreden. Wij kunnen niet toelaten dat het resultaat van jarenlange strijd gewoon door een paar gewetenloze werkgevers van de kaart wordt geveegd. Dit is nochtans wat de directie van Proctor&Gamble in Mechelen tracht te doen. De afgevaardigden voelen er zich bedreigd en het syndicaal werk wordt er onmogelijk gemaakt. Om de alarmbel te luiden werd aan de poorten van het bedrijf in maart een actie gevoerd. Om en bij de 150 militanten van de Algemene Centrale ABVV namen er aan deel.

12

ACinfo

Het ging duidelijk om een verwittigungsactie aan het adres van de directie die een steeds vijandiger beleid jegens de afgevaardigden voert. Een ontoelaatbare toestand die onze militanten aan de kaak hebben willen stellen vooraleer het te laat was; met andere woorden vooraleer de afgevaardigden om drogredenen aan de deur worden gezet. Ook al waarborgt de Belgische wetgeving aan de syndicale afgevaardigden een ruimere bescherming, toch wijst alles erop dat zulks deze grote multinational niet zal verhinderen de zaak op de spits te drijven.

Het regent vermaningen

Beste bewijs daarvan zijn de ontelbare verwittigingen waarmee de directie de afgevaardigden overstelpt. Aangezien dit het stadium is dat voorafgaat aan de afdanking ligt het voor de hand dat sommigen onder

hen al met één voet op straat staan. De afgevaardigde die zijn chef laat weten dat hij zijn werkpost verlaat om een werknemer bij te staan krijgt een verwittiging omdat hij zijn arbeidspost heeft verlaten. Maakt een afgevaardigde een toespeling op iets dat mank loopt dan ontvangt hij een schriftelijke vermaning wegens weerspanningheid. Verspreidt een afgevaardigde tijdens zijn vrije tijd een pamflet over de ontoelaatbare toestand dan heeft hij eveneens recht op een schriftelijke vermaning. Wenst een afgevaardigde deel te nemen aan de driemaandelijke informatievergadering van het personeel op verzoek van een personeelslid dan volgt ook een schriftelijke vermaning. In dergelijke omstandigheden wordt elk syndicaal werk onmogelijk.

De werknemers worden in het ootje genomen

Tijdens de actie voor de poorten van Proctor&Gamble werden er snoepjes uitgedeeld. Op die manier wilden de afgevaardigden duidelijk maken dat de werknemers door de directie in het ootje worden genomen want zonder vakbondsafvaardiging is elke sociale vooruitgang in het bedrijf onmogelijk. Wat de Algemene Centrale ABVV betreft is de beker vol. Meermaals hebben wij om een dialoog en om sociaal overleg verzocht maar dit verzoek vond nooit gehoor. Wij eisen dan ook van de directie dat zij eerbied opbrengt voor het syndicale werk van onze afgevaardigden. ■

Vorming om de CAO's beter te begrijpen

In de sector bewaking zoals in heel wat andere sectoren proberen de werkgevers steeds de CAO's te interpreteren op een manier die hen het best uit komt. De vakbond moet er dus op toezien dat de teksten zo stipt mogelijk worden nagevolgd. Evident is dat niet. Daarom heeft de sector bewaking een vorming georganiseerd om de CAO's uit te leggen aan de nieuwe afgevaardigden. Maar tegelijk ook om met de doorgewinterde afgevaardigden na te gaan hoe je kunt verhinderen dat de werkgevers 'achterpoortjes' gebruiken.

We moeten vaststellen dat een brochure of een pamflet niet altijd alle nuances van een tekst uit de doeken kunnen doen. Maar de werkgevers hanteren wel het principe dat alles toegelaten is wat niet letterlijk verboden wordt. Op die manier slagen ze erin de regels te omzeilen. Om dat te verhinderen is het van belang uit te leggen in welke geest deze of gene overeenkomst werd gesloten.

CAO Stand by

Waarover gaat de 'CAO Stand By'? Zij werd gesloten in maart 2009 en heeft als hoofddoel de 'stand by' beter te reguleren. Het gaat meer bepaald over werknemers die weliswaar niet van dienst zijn maar die toch dringend opgeroepen

worden door hun werkgever om een prestatie te verrichten. Wat stellen de afgevaardigden echter vast op het terrein? Terwijl de CAO dit soort flexibiliteit wil verzekeren met de werknemers die zich daarvoor vrijwillig aanbieden, geven de werkgevers de voorkeur aan andere wegen. Makkelijker en vooral winstgevender. Wat doen ze? De planning wordt voortdurend overhoop gehaald, daardoor ontstaan er gaten, en die worden dan opgevuld met onrechtmatige tijdelijke werkloosheid, wat uiteindelijk meer weg heeft van terbeschikkingstelling. De discussie heeft geleid tot het uitwerken van verschillende eisen die bij de eerstvolgende sectorale onderhandelingen uiterst nuttig zullen zijn om die handelswijze stop te zetten.

Functionieclassificatie

Het andere dossier dat de sector nauw aan het hart ligt houdt verband met de functionieclassificatie. In de loop der jaren duiken nieuwe taken op (zoals het vervoer van gevaarlijke stoffen) die niet voorkwamen in de vorige classificatie. Een vervollediging drong zich dus op.

Iedereen vindt dit soort vorming bijzonder nuttig. Het enige wat de afgevaardigden betreuren is dat ze niet vaker de gelegenheid krijgen om samen een stand van zaken op te maken. Tussen twee congressen in zijn er zoveel zaken die bewegen. Niettemin een vruchtbaar initiatief dat navolging in heel wat andere sectoren verdient. ■



"De CAO stand by was een moeilijke CAO en wij waren niet voldoende voorbereid op het moeilijk karakter van dit dossier. Nu hopen wij dat het dossier vooruitgang zal boeken. Wij hebben getracht alle mogelijke achterpoortjes voor de werkgever te vergrendelen." Luc Caris (G4S)



"Het probleem in de bewaking is dat de klant steeds meer zaken gaat eisen van de werknemers, maar die worden daar wel niet voor vergoed zoals het hoort."
Angelo Guarino (Securitas)

Mag ik deelnemen aan een vergadering van de OR of het CPBW?



Velen onder jullie stellen ons de volgende vraag: heeft een effectief lid dat ziek is het recht om deel te nemen aan een vergadering van de ondernemingsraad (OR) of het CPBW?

Zo ja, moet de werkgever dan akkoord gaan of kan hij een deelname aan de vergadering weigeren? Een pasklaar antwoord op deze vraag ligt niet zo voor de hand. Dit vergt een analyse van verschillende elementen...

Vanuit puur juridisch oogpunt is het zeer goed mogelijk dat een werknemer die lid is van de OR of het CPBW arbeidsongeschikt is, wat wil zeggen dat hij lichamelijk of geestelijk niet in staat is om het werk uit te voeren waarvoor hij werd aangeworven, maar toch perfect in staat is om deel te nemen aan een vergadering van de OR of van het CPBW. Neem nu het voorbeeld van een werknemer die geen zwaar werk meer mag verrichten: hij is zeker in staat om deel te nemen aan een vergadering.

Wat schrijft de wet voor?

Eigenlijk moet men zich eerder de volgende vraag stellen: mag de werknemer in kwestie, tijdens de periode van schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, deelnemen aan een vergadering van de OR of het CPBW? Wanneer men zich beroept op de wettelijke bepalingen

die de gevallen opsommen waarbij het mandaat van een effectief lid een einde neemt, stelt men vast dat die bepalingen geen melding maken van de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid. Men kan dan ook hieruit afleiden dat een zieke werknemersvertegenwoordiger, indien hij dit wenst, altijd aan de vergaderingen van de OR of het CPBW kan deelnemen. De werknemersvertegenwoordiger is dus niet verplicht zich te laten vervangen.

En de werkgever?

De tweede vraag die men zich automatisch stelt, is: 'Kan de werkgever zich verzetten tegen de aanwezigheid van een zieke werknemer op de vergadering van de OR of van het CPBW?'. We zien niet in welke wettelijke argumenten hij zou kunnen invoeren.

Wie neemt de last op zich?

Ter herinnering: de vergaderingen van de OR en van het CPBW, zelfs buiten de werkuren, worden beschouwd als werkelijke arbeidstijd en worden dus bezoldigd. De werkgever moet bijgevolg loon betalen voor de tijd dat de werknemer op de vergadering aanwezig is.

Geniet de werknemer gewaarborgd loon, dan verandert er niets aan het loon dat hij ontvangt.

De echte vraag die men zich moet stellen is dus: 'Kan een arbeidsongeschikte werknemersvertegenwoordiger aanspraak maken op een ziektevergoeding en op loon voor de vergadertijd?'

Om als arbeidsongeschikt te worden erkend in de zin van de ziekte- en invaliditeitswetgeving moet de werknemer alle werkzaamheid hebben stopgezet.



In een antwoord op een parlementaire vraag wordt erop gewezen dat dit ook geldt voor de werkzaamheid in de OR of in het CPBW (dit betekent echter niet dat het mandaat moet worden neergelegd, maar wel dat de uitoefening ervan moet worden onderbroken).

Wenst de betrokkene zijn mandaat in de OR of in het CPBW terug op te nemen en toch zijn recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te behouden, dan moet hij hiervoor voorafgaandelijk de toelating krijgen van de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds of van het RIZIV die moet nagaan of de uitoefening van die activiteit verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Het eventuele loon dat de werknemer voor de deelname aan de vergadering ontvangt, wordt dan verrekend met de ziekte-uitkering.

Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een arbeidsongeval en van tijdelijke maar volledige aard is (met andere woorden zonder gedeeltelijke werkhervatting), zal de werknemer die eveneens zetelt in een overlegorgaan, niet aan

een vergadering kunnen deelnemen zonder de verzekeringsmaatschappij daarvan voorafgaand in te lichten. Net als in het geval van ziekte zal de betrokkene een uitkering volledige arbeidsongeschiktheid niet kunnen combineren met een loon voor de gepresteerde uren als werknemersvertegenwoordiger.

Als de betrokkene toestemming krijgt van de adviserend geneesheer, wordt de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdelijk opgeheven en kan hij dus deelnemen aan de vergadering van de OR of van het CPBW.

Indien hij dan een ongeval op de weg van en naar het werk zou hebben, stelt dit geen probleem voor de erkenning als arbeidsongeval.

Een kans voor de plaatsvervanger

Wat indien de werknemer, die geen toestemming vraagt of krijgt om deel te nemen aan de vergadering, een ongeval heeft op weg van of naar het werk? Het ongeval zal niet erkend worden als arbeidsongeval op de weg van of naar het werk, aangezien

de arbeidsovereenkomst van de werknemer werd geschorst.

Een kans voor de plaatsvervanger

Vanuit syndicaal oogpunt kan men zich afvragen of deze afwezigheid niet een gelegenheid is om een plaatsvervangend lid de kans te geven aan het overleg deel te nemen. De plaatsvervanger zetelt immers ter vervanging van een effectief lid ingeval die verhinderd is.

Bovendien mag men niet uit het oog verliezen dat de deelname aan vergaderingen de deur openzet voor andere situaties. De werkgever kan bijvoorbeeld aandringen op het verrichten van aangepast werk om zo de periode van arbeidsongeschiktheid te beperken.

De deelname aan een vergadering van het CPBW of de OR kan inderdaad beschouwd worden als een eerste stap naar werkhervatting.

Heeft u vragen? Aarzel niet om uw afdeling te raadplegen. ■

EUROPA

Voor een eco-solidair relanceplan



De crisis treft alle werknemers, op alle vlakken. We beknipten op onze consumptie, de vraag daalt en ondernemingen herstructureren. Voorbeelden te over: Smurfit Kappa Cartomills, Total, BASF, UCB, Lhoist, AGC. Het is nu zo ver gekomen dat de industrie nog maar 15% van ons BBP vertegenwoordigt, de bouw minder dan 5% en de diensten 67%, waarvan 25% financiële activiteiten, vastgoed, leasing en diensten aan bedrijven. Bij elke herstructurering trekken de werknemers ten strijde, maar telkens worden ze geconfronteerd met jobverlies.

16

ACinfo

De werknemers betalen een zware prijs: verplicht vertrek op bruggpensioen, werkloosheid, activering in PWA's, overgangsprogramma's, SINE-contracten, Activa-plan, startbaan, geschorst door de werkloosheidsdiensten en nadien opgevestigd door het dienstenchequesysteem.

Onze prioriteit: degelijk werk voor iedereen

De huidige inzet is een Europa uit te bouwen dat werkelijk democratisch en solidair is en het principe eerbiedigt van « één man, één stem » en niet « één euro, één stem ». Een Europa dat geen inspraak duldt van lobbyisten van allerlei slag. Het is daarom dat het EVV (Europees Vakverbond) en de troika van de Spaanse, Belgische en Hongaarse vakbonden samen met Anne Demelenne en Rudy Deleuw, aan de Voorzitter van de Europese Raad, Herman Van Rompuy, en aan de Voorzitter van de Europese Commissie, José Manuel Barroso,

gevraagd hebben een Europees relanceplan uit te werken. Het is veel te vroeg om de openbare steunmaatregelen die het mogelijk hebben gemaakt een crash zoals in de jaren '30 te vermijden nu stop te zetten. Gelet op de budgettaire moeilijkheden in de meeste Lidstaten is er nood aan een Europees plan voor meer waardig werk.

Wie zal er betalen?

Dit plan moet gefinancierd worden door een Europese belasting op financiële transacties. De crisis werd veroorzaakt door financiële speculanten die fortuinen vergaren voor een paar enkelingen terwijl de overgrote meerderheid van de wereldbevolking zwarte sneeuw ziet. Een kleine belasting op de financiële transacties zou neerkomen op ongeveer 1% van het Europees BBP, hetzij 135 miljard euro. De crisis heeft aangetoond dat de Lidstaten ten dienste staan van de financiële wereld. Wij willen een ander Europa dat de speculanten belast, dat

niet enkel een einde stelt aan het bankgeheim en aan de vlucht naar fiscale paradijzen, maar ook aan de fiscale dumping tussen Staten, regio's en vrije zones.

Hoe slaagt men hierin?

Het alternatieve plan zal maar slagen als alle burgers en werknemers goed begrijpen wat er op het spel staat en zich mobiliseren in de bedrijven, samen met hun afvaardiging, hun EOR, hun vakbond. In de maand april komen de rijke landen van de G20 in Washington samen met de Ministers van Werk, en in de maand juni is er een ontmoeting gepland in Toronto. De Belgische vakbonden en hun partners vragen aan de regering en het Belgische Voorzitterschap van de EU om de idee te ondersteunen van een belasting op de financiële transacties op Europees en internationaal niveau om de overgang naar een eco-solidaire economie en een meer doeltreffende jobcreatie te financieren. Dit veronderstelt ook dat de Europese arbeidsmarkt inclusief

moet zijn, dat de markt met andere woorden geen enkele Europese onderdaan uitsluit, maar wel toeziet op de verplichte naleving van de CAO's op het terrein.

Een groene new deal: van Kopenhagen tot Mexico

We zitten volop in een klimaat- en voedselcrisis. We zijn naar Kopenhagen getrokken om een

sociale en duurzame ontwikkeling te eisen. Er dient geïnvesteerd te worden in collectieve producten en diensten die een duurzame ontwikkeling mogelijk maken. Dit betekent dat er snel meer investeringen nodig zijn voor een kwart van de bevolking die in armoede leeft en dat er beduidend minder moeten zijn voor diegenen die op 1 september al meer hebben verbruikt dan de planeet op één jaar

kan regenereren!

We moeten meer solidair nadenken over onze voeding, onze verplaatsingen, onze verwarming en dus ook onze basis- en beroepsopleidingen.

Een eco-solidaire wereld is mogelijk. Laten we hem opbouwen, ALLEMAAL SAMEN! ■

Europa in een notendop...

EUROPESE ANONIEME VENNOOTSCHAP

Steeds meer multinationals, onder andere in Duitsland, beslissen de vorm aan te nemen van een Europese Vennootschap (SE) om de verschillende statuten niet te moeten neerleggen in elke Europese Lidstaat. In dit geval moeten de afgevaardigden zich soms uitspreken over een syndicale aanwezigheid in de Raad van Toezicht, d.w.z. over een mandaat als bestuurder-werknemer. Een ABVV-werkgroep zal tot conclusies moeten komen vóór het congres in juni. Diezelfde groep zal ook de werkzaamheden opvolgen m.b.t. de omzetting van de EOR-richtlijn.

Transnationale akkoorden

De Europese Commissie heeft kennis genomen van het bestaan van akkoorden op het niveau van de multinationals naast de officiële Europese sociale dialoog. Deze akkoorden handelen o.a. over herstructureringen, de sociale dialoog, en de procedures m.b.t. informatie en raadpleging.

Er bestaat geen enkel specifiek juridisch kader voor deze akkoorden, verklaringen, charters of gedragscodes. Het zijn geen collectieve overeenkomsten. Daarom heeft de Commissie voorgesteld om een wettelijk kader uit te werken wanneer men over dergelijke akkoorden onderhandelt. Aangezien Business Europe, de Europese werkgeversfederatie, gekant is tegen een dergelijk kader, heeft de Commissie een groep deskundigen aangesteld. Het EVV (Europees Vakverbond) beschikt daarin over 9 mandaten. Binnen 2 jaar zal de groep tot conclusies moeten komen.

Gedetacheerde werknemers

Terwijl het EVV nadenkt over een verduidelijking van de richtlijn detachering opdat ze dichter zou aanleunen bij de realiteit, buigt onze vakcommissie bouw zich over de mogelijke dienstverlening aan buitenlandse arbeiders, over de bestrijding van de koppelbazen en de controle over de getrapte onderaanneming. De kracht van onze syndicale beweging halen we

uit de solidariteit die op het terrein wordt uitgebouwd zonder dat onze belangrijkste verwezenlijkingen op de helling worden gezet. ■

EOR

De nieuwe richtlijn 2009/38/OR inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad is van toepassing sinds 5 juni 2009, maar de Lidstaten hebben nog tot 5 juni 2011 om ze om te zetten in hun nationaal recht. Tijdens die omzettingsperiode raden we u aan om geen enkel nieuw of vernieuwd EOR-akkoord te ondertekenen zonder advies te vragen aan een syndicale deskundige. Sommige werkgevers zouden immers kunnen proberen stokken in de wielen te steken opdat we niet ten volle zouden genieten van de voordelen van de richtlijn. De Europese Vakverbonden zijn het ermee eens om de interpretatie van deze richtlijn en haar omzetting in de verschillende nationale wetgevingen te laten coördineren.

Meer info: <http://www.sda-asbl.org/TestiPDF/Parl4-09-FR.pdf> ■

INTERNATIONAAL

WK Voetbal: buitenkansje voor Zuid-Afrikaanse werknemers?



18

ACinfo

Tussen 11 juni en 11 juli zal het WK voetbal in Zuid-Afrika plaatsvinden. Met dergelijk internationaal evenement zal het land in de schijnwerpers worden gezet. De overheid bereid zich al jaren voor, maar in een land waar armoede en ellende dagelijks kost zijn voor de werknemers, kan men zich afvragen of een dergelijk evenement voor hen echt iets kan veranderen.

Dat is hoe dan ook de vraag die een ABVV- en AC- delegatie zich gesteld heeft tijdens een bezoek ter plaatse in februari, om ons solidariteitsproject met de Zuid-Afrikaanse bouwvakbond NUM te evalueren.

Een land op z'n paasbest

Een evenement op zo'n grote schaal moet je goed voorbereiden. Vijf nieuwe stadions werden gebouwd en vijf anderen verbouwd. De luchthavens werden helemaal vernieuwd. Je kan er trouwens moeilijk naast lopen als je in Johannesburg aankomt. Er is al een speciale VIP-ingang voorzien voor de WK-bezoekers. De steden zijn nu al bezeten door de voetbalkoorts. Zo is een toren in Johannesburg al versierd met een gigantische voetbal

die stilaan tot aan de top stijgt naargelang het feest nadert. Op het eerste gezicht is het land euforisch, terwijl de voorspellingen reeds de ronde doen: Zuid-Afrika zal minstens de kwartfinales halen.

Wat met de bouwvakkers?

Spijtig genoeg zijn de sociale mirakels heel wat minder. De mannen moeten nog maandenlang ver van huis werken. Ze worden ondergebracht in "townships", zwarte getto's. 's Zondags gaan ze in grote groepen naar de mis. De migrantenproblematiek ligt nog altijd gevoelig. Hun levensomstandigheden bewijzen dat de Zuid-Afrikanen nog steeds niet volledig uit de eeuwenoude slavernij zijn ontsnapt.

Zoals men ziet heeft de wereldbeker een grote inspanning gevraagd aan de bouwsector. Dat betekent wel degelijk banen voor vakarbeiders, maar niet noodzakelijk kwaliteitswerk. In de bouwsector bestaan er immers drie werknemerscategorieën: vaste werknemers binnen het bedrijf, tijdelijke werknemers en dagloners die de werven schoonmaken of een gebrek aan personeel komen opvangen. Vaak worden deze dagarbeiders zelfs per opdracht betaald. 's Morgens zitten ze langs de wegen. Met een beetje geluk stopt een camionnette en hebben ze werk voor de dag.



Een staking die resultaten oplevert

In 1999 zijn de werkgevers er in geslaagd het sectoraal overleg uit de weg te ruimen en moet er nu bedrijf per bedrijf worden onderhandeld. Dat betekent, voor alle duidelijkheid, dat vakbonden er enkel nog in de openbare werken in slagen om akkoorden te onderhandelen en af te dwingen. Daar vindt men trouwens de beste lonen: maximum 200 per maand voor 47 werkuren per week. In andere sectoren werken vooral ongeschoolde en ongeorganiseerde bouwvakkers. Slechts 10% van de bouwvakkers is bij een vakbond aangesloten.

Nochtans hebben de bouwvakkers zich in juni 2009 verzet met een staking, waardoor ze 12% loonopslag kregen en een contract van onbepaalde duur voor de arbeiders die 18 maand in een bouwbedrijf werken. De vakbond sleepte ook een opleidingsakkoord in de wacht om ook na de bouw van de stadions de tewerkstelling te bevorderen. Na hun opleiding krijgen de werknemers een premie van 25 rand of ongeveer 2 euro. Meer nog, alle bouwvakkers die meewerkten aan de stadions krijgen een gratis toegangkaart

voor het WK. Onbeduidend, vooral als je weet dat de hoge pieten, die het zich wel kunnen veroorloven, er ook zullen krijgen. Zelfs al heeft de IBW, de Internationale van Bouw- en Houtarbeiders goed werk geleverd in het kader van de voetbalstadions is er nog heel wat voor de boeg. Hoog tijd om de vakbondstructuur te versterken en afgevaardigden op te leiden.

Opium voor het volk

Vandaag is het soccer day. Iedere vrijdag wordt gevraagd aan de bevolking zich in het voetbalruitje van "Bafana Bafana", de Zuid-Afrikaanse ploeg, te kleden. Het is duidelijk: dit wordt een mega-gebeuren. Scholen worden gesloten, universiteiten passen hun examenprogramma's aan, bedrijven zullen noodgedwongen op een lager pitje draaien. Iemand zei: "de 90 minuten voetbal zijn een volstrekt irrationeel gebeuren. Het is opium voor het volk". Het doet denken aan de technieken van de reclame: je spiegelt de bevolking een mooi beeld voor en ze vergeten de armoede waar ze in leven. De armoede is echter reëel in Zuid-Afrika en de ongelijkheid en onrechtvaardigheid is zeer groot.

Het zal dus niet het WK zijn dat het lot van de Zuid-Afrikanen zal verbeteren. Er zijn toch enorme overheidsbedragen uitgegeven om de voetbalstadions en de hele wegeninfrastructuur in orde te brengen. Goed voor enkele miljarden euro's. Het zou een van de redenen zijn waarom de wereldwijde crisis in Zuid-Afrika minder is. Achteraf zou de begrotingskater en de crisis wel eens dubbel zo hard kunnen toeslaan. Misschien kunnen we daar ook eens aan denken als we binnenkort rustig voor de TV naar het WK zitten te kijken. ■

kort nieuws...



Tijdskrediet: veranderingen

Vanaf 1 maart 2010, vinden de volgende belangrijke veranderingen plaats in het systeem van tijdskrediet.

Voor aanvragen aan de werkgever na 1/1/2010 wordt tussen 50 en 51 jaar niet meer de verhoogde premie gegeven, maar wel de gewone premie geldig voor werknemers beneden 50 jaar. Dit betekent NIET dat het recht op de eindloopbaanregeling vervalt: je zal ook nu nog vanaf 50 tot het (brug)pensioen 4/5'de of halftijds tijdskrediet kunnen nemen, met volledige gelijkstelling voor pensioen en werkloosheid

Ook de anciënniteit bij je werkgever die je moet hebben om een premie te krijgen om op gewoon voltijds of

halftijds tijdskrediet te gaan wordt verhoogd tot 2 jaar op het moment van de aanvraag aan de werkgever. Normaal moet je de aanvraag 3 maanden op voorhand doen bij de werkgever, 6 maanden op voorhand bij KMO's. Uitzondering op de anciënniteitsvereiste van 2 jaar: indien je voltijds of halftijds tijdskrediet volgt op ouderschapsverlof blijft de anciënniteitsvereiste beperkt tot 1 jaar.

Er zijn ook twee aanpassingen aan de CAO op vraag van het ABVV. Ook langdurig zieken kunnen voortaan op tijdskrediet bij werkhervatting. Tot hiertoe was het zo dat mensen die langer dan 5 maanden van een ziekteuitkering moesten leven of in een systeem van gedeeltelijke werkhervatting zaten geen recht hadden op 4/5'de

of halftijds tijdskrediet. Door een aanpassing van de wet, kan dat voortaan wel, tenzij de werkgever binnen de maand na de aanvraag na een periode van volledige ziekte bezwaar aantekent.

Tot hiertoe konden werknemers die één dag in een systeem van crisistijdskrediet, of overbruggingspremie of tijdelijke werkloosheid voor bedienden zaten, geen 4/5'de of halftijds tijdskrediet nemen in de eerstvolgende 12 maanden. Deze perioden zijn nu gelijkgesteld of geneutraliseerd.

Meer informatie op de site van de ABVV: www.abvv.be ■





Begrenzing van het brutoloon BEV

De loongrens voor het betaald educatief verlof wordt geïndexeerd voor de periode van 1 september 2009 tot 31 augustus 2010 en bedraagt 2.601 ₣.

Het wekelijkse plafond bedraagt $2.601 \text{ ₣} \times 12/52 = 600,2308 \text{ ₣}$.

Voor de uurregelingen geeft dit volgende bedragen:

40 uur	15,0058 ₣
39 uur 30 min	15,1957 ₣
39 uur	15,3905 ₣
38 uur 30 min	15,5904 ₣
38 uur	15,7955 ₣
37 uur 30 min	16,0062 ₣
37 uur	16,2225 ₣
36 uur 30 min	16,4447 ₣
36 uur	16,6731 ₣
35 uur 30 min	16,9079 ₣
35 uur	17,1495 ₣

LOONBESLAG EN LOONOVERDRACHT

Wijziging van de bedragen vanaf 1 januari 2010

Het Belgisch Staatsblad van 14/12/09 publiceert in het KB van 03 december 2009 de nieuwe bedragen waar geen beslag op kan worden gelegd:

Tot 978 ₣	Geen beslag of overdracht mogelijk
Tussen 978 ₣ en 1050 ₣	Maximum 1/5
Tussen 1050 ₣ en 1268 ₣	Maximum 2/5
Boven de 1268 ₣	Alles is vatbaar voor beslag of overdracht

Als er bovendien inkomsten uit arbeid zijn, worden de volgende grensbedragen toegepast:

Tot 978 ₣	Geen beslag of overdracht mogelijk
Tussen 978 ₣ en 1050 ₣	Maximum 1/5
Tussen 1050 ₣ en 1159 ₣	Maximum 30 %
Tussen 1159 ₣ en 1268 ₣	Maximum 2/5
Boven de 1268 ₣	Alles is vatbaar voor beslag of overdracht

Deze nieuwe bedragen zijn van toepassing **vanaf 1 januari 2010**.

Beslag en overdracht: begrip kind ten laste

De bepaling inzake kinderen ten laste werd eveneens gepubliceerd. Het niet voor beslag of overdracht vatbare bedrag wordt vermeerderd met 60 ₣ per kind ten laste en dit **vanaf 1 januari 2010**. ■

Altijd up-to-date !



Binnen een aantal dagen bent u misschien één van de gelukkige internetgebruikers die de eerste newsletter van de Algemene Centrale in de mailbox zal ontvangen. Bedoeling van deze nieuwsbrief is om u op de hoogte te houden van de syndicale actualiteit maar eveneens om u zo snel en efficiënt mogelijk de laatste nieuwtjes over uw activiteitssector te verstrekken.

De meest recente lonen, de nieuwe brochures, de vormingsactualiteit, de afgelopen en komende acties zullen voortaan niet meer aan uw aandacht ontsnappen dankzij de AC-newsletter. In correct Nederlands « elektronische nieuwsbrief ». Daardoor krijgt u elke maand een beknopt nieuwsoverzicht op één enkele webpagina. Een eenvoudige klik op de gewenste link volstaat om rechtsreeks toegang te krijgen tot het artikel in kwestie. Bovendien is deze nieuwe tool

ook superhandig in geval van betogingen of allerhande acties omdat u onmiddellijk een alarmbericht ontvangt met alle nuttige informatie over het verloop ervan.

Mocht u zich nog niet hebben ingeschreven op de AC-newsletter, surf dan zo snel mogelijk naar onze site www.accg.be. In het kadertje « Inschrijving Newsletter », vult u zowel naam als adres in en dan ontvangt u binnenkort onze nieuwsberichten. ■



TIPS

In elk nummer zal voortaan de rubriek « tips » dieper ingaan op een bepaalde rubriek van de site accg.be.

Vandaag is de rubriek «Afdelingen» aan de beurt. In dit onderdeel vindt u alle informatie over uw gewestelijke afdeling. Op zoek naar een telefoonnummer of een mailadres ? Wilt u weten wanneer de zitdagen doorgaan ? Uw afdeling gooit de deuren open via onze website www.accg.be. ■



WEBSITES

www.labourstart.org

bevat internationale actualiteit voor de arbeidersbeweging. U vindt hier zowel informatie uit Frankrijk als uit Australië. Er zijn eveneens online petitities om uw steun te betuigen aan makers in het buitenland die te kampen hebben met bepaalde problemen.

www.rva.be

de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bespaart u een verplaatsing naar zijn lokalen door een rist documenten of informatie

ter beschikking te stellen. Aldus is het mogelijk om online uw dossier loopbaanonderbreking en tijdskrediet te raadplegen, de reglementering inzake tijdelijke werkloosheid of dienstencheques op te vragen of info over het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen terug te vinden. U kan er eveneens terecht voor een overzicht van de crisismaatregelen.

Op www.abvv.be vindt u een tabblad 'Berekeningsmodules'. Het volstaat om een aantal gegevens in de juiste vakjes in te vullen en het programma berekent in een mum van tijd uw nettoloon 2010.

WEDSTRIJD

Win een weekend voor twee!



23

ACinfo

U bent een trouwe lezer van de AC-Info en u verblijft graag in onze Floreal vakantiecentra? Dan is deze wedstrijd iets voor u! We geven een weekend weg voor twee personen in onze Floreal Nieuwpoort. De datum kunt u vrij kiezen, weliswaar rekening houdend met de beschikbaarheid. Hoe kunt u winnen? Zeer gemakkelijk, u hoeft alleen te antwoorden op de hieronder gestelde vraag en het ingevulde strookje terug te sturen vóór 30 april. Er zal een trekking plaatsvinden om de gelukkige winnaar aan te wijzen.

Als u deze keer geen geluk hebt, ga dan toch een kijkje nemen op onze website www.florealclub.be, of vraag onze brochure aan op het nummer 02 549 05 82. Onze tarieven zijn zeer voordelig! Vergeet ook niet dat u, als lid van de Algemene Centrale, recht hebt op een korting van 25 % op uw verblijf. Waarom nog langer wachten?

zijn talrijke authentieke polderdorpjes en historische monumenten. Het centrum beschikt over een zeer complete sportinfrastructuur en een binnenzwembad met glijbaan, jetstream, bubbelbad en babybad, die bij de hele familie in de smaak zal vallen.

De wandel- of fietsliefhebbers zullen zeker en vast door het polderlandschap betoverd worden. ■

Floreal Nieuwpoort

Nood aan een beetje rust, of net integendeel, zin in wat actie? Het vakantiecentrum Floreal in Nieuwpoort zal al uw wensen vervullen. Prachtig gesitueerd aan de rand van de badplaats Nieuwpoort-Bad, met een heel apart karakter, is Floreal Nieuwpoort ideaal gelegen om het plezier van watersporten te ontdekken of het achterland te verkennen, met

WEDSTRIJD AC-INFO

Vraag: In het sociaal overleg moet er voor 15 september een belangrijk akkoord bereikt worden. Waarover gaat dat akkoord?

Naam Voornaam

Straat + nr

Postcode Gemeente

Tel. E-mail

Gelieve dit ingevulde strookje terug te sturen vóór 30 april naar volgend adres:
Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel of via e-mail naar: antonina.fuca@accg.be.
De winnaar wordt persoonlijk verwittigd.



29 januari: grote betoging van het gemeenschappelijk vakbondsfront voor werk en respect met 30.000 deelnemers.
2 maart: 150 vakbondsmilitanten voeren actie voor de poorten van Procter & Gamble in Mechelen om respect te eisen voor de vakbondsvrijheden.
Als we die niet hadden mochten we op 29 januari ook niet met 30.000 op straat komen. ■